

非公有制企业党建工作的 困境及对策分析

——基于福建省的调研

□ 庄三红

摘 要:通过对福建省非公有制企业党建工作的调研及分析发现,“载体不强、动力不足、指导不力、主体不专”是当前非公有制企业党建工作面临的主要困境。因此,要通过完善体制、改善非公企业的党组织建设;提高理论水平,消除非公企业主的顾虑;理清关系,加强上级党委的政治领导;培养人员,加强党员党务人才队伍建设等措施,切实加强非公企业党建工作。

关键词:非公有制企业 党建工作 党组织建设

中图分类号: D26 **文献标识码:** A **文章编号:** 1243(2017)06-0036-006

DOI:10.16072/j.cnki.1243d.2017.06.004

非公有制企业党组织是党在非公有制企业开展工作的组织依托。经过长期的探索与实践,非公有制企业已经建立起了相当数量的党组织,特别是在非公有制经济发展较快的沿海地区,非公有制企业的党建工作一直走在前列。为了更好了解当前非公企业党建工作的现状,分析其存在的不足,进而为加强我国非公企业党建工作提出相应的对策,课题组特选取了福建省^①的非公企业作为调研样本。样本覆盖了福建省大型非公有制企业、小型非公有制企业及台资企业,通过问卷调查等方式展开调查。其中,小型非公有制企业的调研以闽南地区为主,通过网

络和现场发放问卷 141 份,回收问卷 139 份,有效率为 98.58%。大型非公企业党建工作及台资企业的调研,则主要采用实地考察与电话访谈相结合的方式展开。样本涉及福州福耀玻璃工业集团股份有限公司(简称福耀集团)、泉州海天材料科技股份有限公司(简称海天公司)、厦门翔鹭石化有限公司。

一、福建省非公有制企业党建现状调查

(一) 福建省非公企业党建的基本情况

对于福建省非公企业党建工作基本情况的调研,主要从党组织建设状况、党员及党务人才培养两

作者:庄三红,厦门大学马克思主义学院讲师、法学博士、硕士生导师,主要研究方向:马克思主义中国化研究。邮编:361005

* 基金项目:福建省社会科学规划项目“福建省非公有制企业党务人才培养理论与实证功能研究”(FJ2015C006)、福建省中青年教师教育科研项目“闽西苏区法制建设政策研究”(JAS160001)的阶段性成果。

① 选择福建省作为调研区域,理由有三:一是福建省非公有制经济起步早、发展较快,特别是党的十五大后,非公有制经济更是成为其国民经济发展的新的增长点,非公有制企业较为集中,便于调研的开展;二是福建省地处海西,是台胞主要祖籍地和台商投资密集区,因而非公有制企业类型较为齐全,不仅有个体经济、私营经济,更有大量的外资企业(如台资企业、港资企业等),便于调查不同类型企业党组织建设的状况;三是福建省各级党委注意加强非公有制经济组织党建工作,非公有制企业党建工作取得新进展,不仅党组织数量逐年递增,发展势头良好,而且在党务人才培养方面也形成了自己的特色模式(如晋江非公企业党组织书记培养“摇篮工程”模式等),值得研究推广经验。

个方面展开。具体情况如下:

1. 非公企业党组织建设现状

(1) 党组织的覆盖情况: 非公企业党组织建立的数量较多, 但分布却不均, 覆盖率不一。第一, 大型非公企业党组织基本达到全覆盖。大型非公企业(不论是福耀集团还是海天公司)均建立相对完善的党组织。福耀集团党支部成立时间较早, 成立于1997年, 2007年升为集团党委, 集团党委下共设五个党支部^①, 还曾被评为“福建省先进基层党组织”。截止2014年底, 福清开发区党工委下辖82个党组织, 发展800多名党员, 其中党员占企业管理层比例已达40%。而海天公司党支部成立于2000年, 且其后相继组建了工会、妇联、共青团等群团组织, 曾获评“泉州市军民共建社会主义精神文明先进单位”“‘六个好’非公有制经济组织党支部、鲤城区先进基层党组织”。第二, 小型企业党组织设立情况较差。调研结果显示, 仅15%的小型非公企业有党组织, 85%的企业无党组织。且受访对象中仅有41%的受访者认为, 小型非公有制企业有必要设立党组织, 有22%的受访者则是持相反的意见。第三, 台资企业的党组织设立情况更为堪忧, 大多数台资企业普遍存在着党的活动难以进行的问题, 党建工作没有载体。

(2) 党组织作用发挥的情况: 不同企业之间党组织作用的发挥效果不一。大型非公有制企业党委积极开展党建活动, 党组织在企业中发挥了相应的政治领导功能。以海天公司为例, 公司党委将党建工作与生产活动相结合, 实现了党组织建设与企业生产之间的良性互动。这一结合体现在两个方面: 一是党务工作人员与公司领导相结合。海天公司采取了“双向进入、交叉任职”的领导体制, 如公司研发部总监兼任企业党支部书记。这有助于党建工作获得企业管理层的重视。二是将党建工作与生产活动相结合, 从丰富职工业余生活、创造先锋岗、评先评优等活动入手, 使党建工作对于生产活动能够起到积极的推动促进作用。此外, 福耀集团也开展了诸多形式的党建活动, 例如野外集训、红色遗址参观、红色历史学习、党团运动会、党团歌王赛等, 通过这些活动, 进一步拉近了党群关系, 扩大了党组织在企业的影响力。小型非公企业的党组织作用发挥则相对较弱, 进而导致企业员工进一步否定党组织设

立的必要性。此外, 台资企业党组织的作用也难以发挥。

2. 非公企业党员及党务工作者队伍建设现状

(1) 党员队伍建设状况: 大型非公企业对党员队伍建设的重视程度高于小型企业与台资企业。第一, 大型非公企业领导较重视党员队伍建设, 并因地制宜地探索出一些切实可行的办法, 党员管理较有成效。例如, 福耀集团定期开展党建活动, 不时向员工下发不同的活动主题, 集思广益; 制定相关的激励措施包括评优评先、资金奖励等。这些举措使得企业中的党员归属感加强, 管理更加有效, 同时也提高了企业队伍的政治素质。第二, 小型非公有制企业党员队伍建设较不理想。问卷结果分析显示, 小型非公企业党员人数较少, 被调查者中只有11%为党员, 且企业员工本身对入党不积极。员工不愿入党的原因, 主要是由于党员的身份无法满足其相应的利益诉求。大多数小型非公企业员工认为党员的责任感往往较一般员工强, 但却未能受到更多的尊重或是得到更多的发展机会。另外, 有33%的受访者认为企业党员在工作能力也与其他一般员工并无区别, 无法体现党员的先锋模范作用。这也从侧面验证了党员模范作用对于企业党建的促进作用。第三, 台资企业党员数量亦不多。原因在于台资企业多数为劳动密集型企业, 其员工的素质和文化程度较低, 员工入党动机不强。再加上企业本身对于党建工作的忽视, 使得党员的发展更为受限。

(2) 党务人才队伍建设状况: 大型非公企业较之于小型非公企业及台资企业, 党务人才培养较为到位。例如, 福耀公司与海天集团都重视党务人才的培养, 不仅外聘专门党务人员对党员进行培训, 还积极选派公司党员代表参与上级党支部开展的党务人才培训课, 使得其党建工作成效显著。而小型非公企业党务人才队伍建设较不理想, 表现为党务人员缺乏。在受访企业中, 有51%的企业不存在党务人员。此外, 台资企业在党员较少且党建工作较弱的情况下, 党务人才培养这一环节就基本缺失了, 致力于党建工作的人才十分稀少。

(二) 福建省非公企业党建的影响因素

首先, 47%的受访者认为企业对党建重视不够, 仅重视经济效益, 是非公企业党建受限的最大因素。结合对大型非公企业的访谈, 我们发现, 部分大型非

^① 分别为集团总办党支部、福清汽玻党支部、福清巴士党支部、福清浮法党支部及工程玻璃党支部。

公企业规模大, 资财雄厚, 领导文化教育程度较高, 因而企业主对于党建工作更为理解和接受。例如, 福耀集团总裁等高层领导会参加一年一度的党、工、团年会, 平时也积极参与公司党建工作。而大多数非公企业主(尤其是个体经济企业业主、小规模民营经济企业业主和台资企业业主) 对党建工作心存疑虑, 有些甚至存有“戒备心理”。

其次 27% 的受访者认为人员的流动性是非公企业党建工作开展的又一影响因素。非公企业员工的流动性很大, 这是大部分非公企业在党员管理与党务工作者队伍建设方面面临的难题。企业常因员工跳槽等原因, 党建工作无法保持其持续性, 而这也进一步导致非公企业党组织建设缺乏动力。

此外, 通过对比分析还可以发现, 政府的态度也是非公企业党建工作的一大影响因素。表现为三个方面: 一是较之于小型非公企业和台资企业, 大型企业的党建工作较受政府重视, 因而, 其党建工作的开展亦较有成效; 二是即便为大型非公企业, 由于地域关系等原因, 受到政府党建工作的指导也不尽相同(如福耀集团党建在一定程度上优于泉州海天^①); 三是小型非公企业党组织管理处于“松散状态”, 与上级党组织之间没有严格的管理关系, 党建工作的指导与被指导也处于一种若有若无的松散状态。

二、非公有制企业党建工作的困境分析

(一) 困境一: 载体不强

“载体不强”指的是非公企业的党组织建设力度不够, 组织运行机制体制亟待完善。这一困境体现在: 一是非公企业党组织建设不受重视, 在非公企业的党建工作与企业的生产经营之间, 企业主首先选择的是企业的生产经营活动, 企业的党建工作流于形式, 党组织建设及党组织活动无暇顾及; 二是党组织班子成员是兼职的, 导致其在党组织建设与企业生产经营之间经常面临着两难选择; 三是党组织缺乏固定的运行体制机制, 非公企业党组织对党员的约束力比较弱, 业主的态度对党组织的工作有较大影响。

(二) 困境二: 动力不足

“动力不足”是指由于非公企业主由于自身的认识问题对党建工作不认可、不重视, 进而导致党建工作在企业中缺乏持续开展的动力。这是非公企业

党建的特殊之处。非公企业党建不同于政府部门或是公有制, 更多取决于企业主的态度。在非公有制企业中, 企业主自身在企业具有特殊地位, 通常对企业具有绝对的决定权, 尤其家族化管理倾向严重的中小企业。企业主在党组织与企业发展的关系上存在着一些模糊认识, 或认为企业主要是追求经济效益, 党建工作与企业的生产经营关系不大; 或担心党组织开展活动占用时间、人力、财力, 导致企业管理成本的增加。而台资企业企业主的思想容易受台海两岸政治形势影响产生思想波动, 台商对大陆的投资主要是出于经济利益的考虑, 因此对在企业开展党建工作思想顾虑较多, 例如担心党组织领导工会, 怕被监督约束, 与业主对立, 削弱业主的权威; 又如担心党的一些规章制度与企业文化、企业制度相冲突等^[1], 这些模糊的认识和顾虑, 如果不能有效消除的话, 小型非公企业和台资企业的党建工作就很难开展。

(三) 困境三: 指导不力

“指导不力”指的是在非公企业党建工作中上级党委对其指导的力度不够, 企业党建工作常处于“无人管”的状态。正如调研显示, 上级政府部门对于非公企业党建工作的重视, 会在很大程度上推动企业党建工作的开展。然而在当前的非公企业党建工作中, 由于隶属关系不清, 上级党委对非公企业的指导作用十分薄弱。非公企业基层党组织与上级党组织的政治业务关系没有国有企业那样紧密、直接, 处于相对松散状态。非公企业党组织与上级党委的隶属关系存在着诸多分歧, 有些企业的党组织甚至无隶属关系。这就使得有些非公企业的党组织并未纳入上级党委的组织关系中, 长期得不到上级党委的重视和领导, 更谈不上具体的工作指导。组织关系上的隶属不清, 使得非公企业党建工作无法得到上级党委的领导和支持, 党建工作开展较为缓慢, 且成效不大。

(四) 困境四: 主体不专

非公企业基层党组织的地位能否有效确立、政治功能能否充分发挥、活动能否得到业主的支持, 在很大程度上取决于广大党员先锋模范作用发挥。然而在当前的非公企业党组织中, 党员隶属关系尚未完全理顺, 党员存在多头管理、分散管理的问题。由于程序繁琐、为了“跳槽”方便等原因, 许多党员

^① 这是由于福耀集团处于省会城市, 上级政府重视程度高, 时常有省市级领导下乡视察, 了解企业党建工作进展。

并未把党组织关系转入企业,造成“口袋党员”现象十分严重。且党员流动性大,身份构成复杂,雇佣思想比较严重,一些党员员工考虑生存发展的多,考虑党员“权利义务”的少,组织观念较弱,心态较为复杂。^[2]加上一些党组织不能根据企业的生产实际和党员的思想实际,有针对性地对党员进行教育管理,党员队伍整体素质有待于进一步提高。党员的先锋模范作用发挥有限,党组织建设对于企业的巨大经济效应作用尚未显现,导致企业党建工作难以得到业主的支持。

近年来,一些地方、单位特别是基层党务队伍后继乏人,加强队伍建设尤为紧迫。^[3]就非公企业党务工作者队伍而言,大部分非公企业均面临着党务人才不足且素质不高的困境。有的非公企业党务人才对党务工作不够熟悉,对新形势下非公企业党建工作出现的新情况新问题研究不多,创新不够。还有一些党务人才兼任行政职务过多,在党务工作方面投入精力较少。针对非公企业党务人才存在的这些问题,非公企业主也不加重视,不仅未能对现有党务人才加强培养,更未能加速培养专职党务人才。

三、加强非公有制企业党建工作的对策

(一) 完善体制,改善非公企业的党组织建设,克服“载体不强”问题

加强和改善非公有制企业党组织建设既是当前党建工作面临的重点任务,也是党建工作的难点。加强和改善非公企业党组织建设,要从非公企业的实际出发,遵循党建工作的客观规律,依靠广大业主和党员职工,不断完善体制机制,使非公企业党组织建设走上制度化、规范化的轨道。

第一,明确党组织在非公企业的地位与作用。非公企业党组织在企业员工中处于政治核心地位,发挥政治核心作用,但这种作用的发挥不是直接干预而是间接参与,不是直接领导而是间接影响,不是包揽一切而是全面渗透。企业党组织既要积极主动地发挥党的政治核心作用,又要充分尊重业主合法经营的自主权;既要全面开展党建活动,又要维护企业生产经营活动的正常秩序;既要教育党员和职工群众,又要积极投身企业生产经营活动。要从本企业的实际情况出发,创新载体,搭建平台,通过影响企业的决策和生产经营管理来实现党组织的政治核心作用。

第二,健全非公企业党组织运行的体制机制。

非公企业基层党组织与上级党组织的政治业务关系没有国有企业那样紧密、直接,处于相对松散状态。党组织的活动是业余的,班子成员是兼职的,党组织对党员的约束力也比较弱,业主的态度对党组织的工作有较大影响。在这种情况下,强化非公企业党组织运行的体制机制建设尤为重要。首先,要建立非公企业党建工作经费投入和监督制度,为党建工作提供必要的物质保障。其次,要建立和完善“三会一课”制度、组织生活制度、学习制度、民主评议制度、党员联系职工群众制度、定期督查制度、例会制度等常规工作制度,还应针对非公企业党组织和党员活动的特点,制定流动党员档案管理、流动党费收缴、党员发展等制度,为非公企业党建工作创造良好的制度环境。

(二) 提高理论水平,消除非公企业主的顾虑,解决“动力不足”问题

企业主的认识,关系到非公有制企业党建工作的成效。加强和改进非公有制经济组织党建工作,就必须做好团结、教育、引导非公有制企业业主的工作,使他们真正从内心支持党组织开展工作。^{[4] (148)}这一转化工作可从以下两个方面进行:

一是定期进行宣传培训,有针对性地消除非公企业主顾虑。针对非公企业主在党组织与企业发展的关系上存在着一些模糊认识,有针对性地进行答疑解惑。例如,针对企业主认为党建工作与企业的生产经营关系不大的认识,可加强非公企业党建工作重要性的解读与宣传;针对企业主担心党组织活动的开展导致企业管理成本增加的问题,可采取典型案例(如阿里巴巴集团)分析企业党建对经济效益增长的促进作用,同时有关部门还可以给予相应的党建经费支持,减轻非公企业主的经济负担;针对台资企业主思想容易受台海两岸政治形势影响,在企业开展党建工作思想顾虑较多(如担心党组织领导工会,怕被监督约束,与业主对立,削弱业主的权威,又如担心党的一些规章制度与企业文化、企业制度相冲突等)的状况,可以请专业人士就我国对台政策进行全方位的解读,尤其结合当前国家的重大方针政策调整进行分析,相关部门还可对台资企业的党建工作加强指导,通过党建工作为台资企业的发展提供平台。

二是统筹协调非公企业党建工作与企业生产经营,让企业主看到党建的成效。非公企业党组织建设应坚持“围绕发展抓党建,抓好党建促发展”的思

路,以推进企业健康发展来谋求自身发展,将党建工作与企业生产经营紧密结合起来,使企业与党组织实现“双赢”。经济建设既是企业的中心任务,也是党组织的中心任务,两者的一致性是非公企业党建工作的思想基础。因而,非公企业党建要把着力点放在支持和促进企业经济效益提高上来,服务中心工作,多为提高企业生产经营效益着想,多开展有利于企业经营管理活动,寓党建工作于企业经营管理之中。党组织可将党的思想建设与企业的长远发展决策结合起来,为企业发展献计献策;将组织建设与企业的经营管理流程结合起来,将支部建在产业链上;将作风建设与企业文化结合起来,以党员的先锋模范作用凝聚合力,提高员工干事创业的积极性、主动性,从而使业主切实感受到党建工作不仅是企业的“包袱”,而是企业发展的助推器,理解并支持党组织在企业开展的活动。

(三) 理清关系,加强上级党委的政治领导,解决“指导不力”问题

首先,建立科学灵活的非公企业党组织管理体制是解决“指导不力”的前提。非公企业具有数量大、分布散、规模小、人员流动性强等特点,各企业情况差异大,对于各类企业党组织和党员的管理应从本企业的实际情况出发。可以以区域关系、资产关系、行业关系为纽带,分别采取属地管理模式、社区管理、行业管理、挂靠管理等不同归口管理模式,形成多层次、多样化和网络化的党组织和党员管理体制。例如,对于规模较小的非公企业或个体工商户,将其基层党组织划归所在地乡镇党委或街道党工委管理;对于规模较大但不集中的非公企业,将其基层党组织划归县(区)、市甚至省级党委管理。又如,对于流动党员相对集中的工业区、商业区等,可以区为基本单位建立基层党组织,划归街道(或乡镇)党委管理。当然,在非公企业较为发达的地区,根据非公企业所在行业的特点,也可以依托在工商管理部门内成立的群团组织如个体工商户协会、非公企业协会等,成立党总支、党委等党的组织机构,对所属行业的非公企业党建工作实施统一管理。此外,也可以采取挂靠管理的模式,依托各类中介服务机构的党组织,把工作单位不固定的党员的组织关系临时挂在人才交流中心、职业介绍所、就业服务中心等

机构,当所在单位成立党组织后,再将其组织关系转入所在单位党组织。有了相应的管理结构,才有可能加强上级党委对非公企业的指导,将党建工作落到实处。

其次,加强上级党委对非公企业党建工作的指导。这一指导主要表现为政治领导,具体包括:一是上级党委要高度重视非公企业党建工作,结合本地区非公企业发展的实际情况,制定切实可行的实施意见或办法,并积极营造非公企业党建工作的良好制度环境。二是上级党委要建立统一协调的工作机制,要把非公企业党的建设摆上重要议程,设立专门的机构,安排专职领导干部专门负责,真抓实干,并把非公企业党建工作纳入本地区基层党建工作的总体规划。三是上级党委要加强对非公企业党建工作的领导和支持,既要帮助非公企业基层党组织配备好领导班子,也要对基层党组织领导班子成员通过适当的形式不断提高其思想政治业务水平和领导能力,还要从各个非公企业党建工作的实际出发,认真地加以研究,个性化地具体指导各个非公企业基层党组织建设。

(四) 培养人员,加强党员党务人才队伍建设,解决“主体不专”难题

非公企业党建工作是通过党员与党务工作者体现的,因而,这两大主体作用的发挥直接影响到企业的党建工作。就党员而言,企业党建工作中应充分发挥党员的先锋模范作用,让党员彰显党建工作在企业中的巨大成效,成功的典范即为阿里巴巴集团的党建工作^①。身处企业决策层的党员要有宽阔的胸襟、甘于奉献的精神,为企业出谋划策;本身是业主的党员要牢记党的宗旨,合法经营,认真履行党员义务,自觉遵守党的纪律和接受党组织的教育、管理和监督;身处管理层的党员要积累掌握丰富的管理知识,做好职工的思想政治工作,协调解决生产生活中出现的矛盾,充分调动员工的积极性,积极反映职工的利益诉求;工作在第一线的党员则要努力完成本职工作,学习先进技术和管理经验,教育帮助周围群众,抵制腐朽思想,遵纪守法,发挥示范导向作用。

党建工作的开展离不开党务人才队伍。在现代企业制度条件下,党建工作的开展需要有一批政治强、业务精、作风正的专职党务工作队伍。专业的非

^① 阿里巴巴集团党委就是充分发挥了党员的先锋模范作用,使更多的党员成为企业技术骨干、管理能手和营销标兵,在具有阿里特色的价值观考核中处于领先地位;又通过一批批代表“阿里人”形象的优秀共产党员去服务社会展现先进,进而推动其党建工作的成效外化。

公企业党务人才队伍需要具备党建的系统知识, 同时又要具备企业生产经营的专门经验, 这对于党务人才的培养提出了艰巨的挑战。具体而言, 党务人才培养可以从以下几点着手:

第一, 把党务人才培养工作贯穿和渗透到企业生产经营的各环节和改革发展的全过程, 使党务人才培养工作乃至党建工作成为现代化企业不可缺少的组成部分。可以遵循精干高效的原则设置和配备企业党组织和专职党务人员, 同时明确其他行政管理人员在企业思想政治工作中的职责, 充分调动和发挥生产经营管理人员参与思想政治工作的积极性, 注重采取“一岗两责”的形式, 责任切实落实到位。

第二, 建立党务人才培养工作的动态管理制度。人才培养不是一蹴而就, 也不是一劳永逸的, 它是一项长期的、动态的工程, 因此, 企业培养党务人才时应建立相应的动态管理制度。这一动态管理分为三个阶段: 一是党务工作者思想动态的定期分析。党政领导和相关工作部门定期分析党务工作者的思想动态, 及时研究出台针对性的措施, 解决其思想问题。二是党务工作者思想状况的超前分析。企业重大改革和生产经营活动出台前, 党政领导和有关政工、生产经营管理部门要对党务工作者思想状况进行超前分析, 做到未雨绸缪。三是党务工作者思想的调节和疏导工作。党务工作者的思想动态会直接影响企业的整体党建工作, 如果他们的思想问题得不到解决与疏导, 则无法实现党建工作对企业工作的推动, 更谈不上形成合力。

第三, 提升党务人才自身素质, 尤其是理论水平。在培养党务人才的过程中, 要坚持对党务工作者的思想教育, 既要坚持学习马克思主义理论和党的基本路线、方针、政策, 又要学习现代化的管理知识, 还要进行形势政策及理想信念的教育。

第四, 重视激励党务人才。目前部分企业在党务人才的培养工作中不仅缺少理论指导、缺少方法,

更缺少工作评价和激励制度。纯粹的党务工作者在经济待遇上比业务干部低, 这是优秀青年员工对党务工作“愿意做一时, 不愿做一辈子”的根源之一, 也是影响企业党务工作队伍稳定性、年轻化的因素之一。因此, 企业需要建立物质激励和精神激励相结合的思想政治工作激励制度。在党务工作者中层层评选先进, 树立榜样, 运用各种宣传手段进行广泛的表彰、传播; 对工作优秀、成绩突出的党务工作人员, 应该在职称评定、住房分配、提高工资、分发奖金、评先评优等方面予以适当的倾斜,^{[5] (P174)} 为其更好地开展工作创造必要的条件。

第五, 重视党务人才的选拔、培训、聘任和考核。企业可以实行党务工作人员竞聘上岗, 选送党务工作人员到高校或党校培训, 对其定期考核等, 以充实、稳定和提高党建工作队伍。

总之, 由于非公企业数量众多, 企业间差异较大, 非公企业党建工作是一项复杂的系统工程, 需要进行深入细致的研究, 在不断总结经验教训中探索适合各种类型的非公企业的党建模式, 使非公企业党建工作逐步走上健康稳定发展的道路, 有效发挥非公企业党组织的政治作用。

参 考 文 献

- [1] 陈向先, 张晓华, 林俊金, 王美苗. 台资企业党建工作调研报告[EB/OL]. 中国非公企业党建网, <http://www.fgdjw.gov.cn/fgdjw/system/2011/07/20/001603785.shtml>
- [2] 中共福建省委党校课题组. 福建省非公有制企业党的建设的历史回顾与现实——以改革开放 30 年为背景[J]. 中共福建省委党校学报, 2009(2).
- [3] 习近平. 加强和改进新形势下党建的纲领性文献[N]. 人民日报, 2009-10-9.
- [4] 王金水. 非公有制企业党建工作探索[M]. 厦门: 厦门大学出版社, 2005.
- [5] 范鹏, 王维平主编. 企业思想政治工作概论新编[M]. 兰州: 甘肃人民出版社, 2012.

(责任编辑: 杜洪梅)